Tribunal canadien des droits de la personne

2011-2012

Rapport sur les plans et les priorités

La version originale a été signée par
L'honorable Robert Douglas Nicholson
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Message de la présidente 1

Section I : Survol 2

Raison d'être et responsabilités 3
Résultat stratégique et architecture des activités de programme 5
Sommaire – Planification 6
Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique 7
Analyse du risque 8
Profil des dépenses 9
Budget des dépenses par crédit voté 9

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique 10

Résultat stratégique 11
Activités de programme par résultat stratégique 11

Section III : Renseignements supplémentaires 13

Principales données financières 14

Section IV : Autres sujets d'intérêt 15

Personnes-ressources 16
Lois et règlements d'application 16
Rapports 16

Message de la présidente

Le Tribunal canadien des droits de la personne est l'organisme administratif qui instruit les plaintes pour discrimination déposées au sein des organismes sous réglementation fédérale, et dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne. Il entend les plaignants et les intimés de même que les tierces parties intéressées, y compris la Commission canadienne des droits de la personne.

Depuis le 2 novembre 2009, date de mon entrée en fonction en qualité de présidente du Tribunal canadien des droits de la personne, nous avons adopté une nouvelle vision qui consiste à donner accès à la justice à tous les citoyens en adoptant une procédure de règlement rapide des plaintes. Compte tenu des modifications apportées à l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'initiative est particulièrement importante. Cette procédure rapide requiert un travail de fond sur les dossiers à l'étape des instances préparatoires à l'audience pour restreindre le nombre de questions à trancher et pour abréger les audiences en mettant l'accent sur les faits qui font l'objet du litige. Les conférences préalables à l'audience ont permis dans certains cas de réduire de plus de moitié la durée des audiences.

Parallèlement, le Tribunal a continué de promouvoir et de perfectionner un programme de règlement extrajudiciaire des conflits. En novembre 2009, il a commencé à explorer le recours à des modes de règlement des différends émanant, entre autres, des cours supérieures de l'Alberta de même que des tribunaux du travail et des droits de la personne d'autres provinces. De novembre 2009 à mars 2010, sur les 13 dossiers où l'on a fait appel à une médiation évaluative, 12 ont conduit à un règlement. Le Tribunal a également eu raison de l'arriéré de dossiers.

Lorsqu'il y a audience, la procédure se déroule dans un climat d'ouverture, d'équité et de transparence. Le Tribunal évalue la preuve et rend des décisions destinées à informer les parties et les Canadiens dans leur ensemble concernant l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux faits qui lui sont expressément soumis dans le cadre de la plainte. L'objectif du Tribunal est de donner accès à des audiences rapides, ouvertes, équitables et transparentes, et de rendre des décisions justes, concises et rationnelles sur les plaintes pour discrimination en vertu des droits de la personne ou de l'équité en matière d'emploi.

Je continuerai de travailler en étroite collaboration avec les personnes intéressées à mesure que le Tribunal poursuivra ses efforts pour administrer de façon efficiente et équitable ses activités et améliorer ses procédures et ses pratiques. Pour conclure, je tiens à mentionner que le travail a été mené à bien avec l'aide d'un personnel et de membres du Tribunal compétents qui s'emploient activement à gérer le changement tout en s'acquittant de leurs tâches avec diligence, respect et professionnalisme.

La version originale a été signée par
Shirish P. Chotalia, Q.C. LL.M.

Section I : Survol

Raison d'être et responsabilités

Raison d'être

Le Tribunal – Le Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes pour discrimination déposées au sein des organismes sous réglementation fédérale, par des personnes ou des groupes qui estiment avoir été victimes de discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Ces plaintes sont d'abord portées à l'attention de la Commission canadienne des droits de la personne qui, après s'être penchée sur le dossier, y donne suite ou les transmet au Tribunal. Le Tribunal entend également les plaintes pour discrimination dont il est saisi par la Commission en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE).

Le Tribunal a pour mission de protéger les personnes contre la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances par les moyens suivants :

i) diriger des activités de médiation, tenir des audiences et rendre des décisions sur la question de savoir si les actes visés par la plainte contreviennent à la LCDP;

ii) diriger des activités de médiation, tenir des audiences et rendre des décisions sur les plaintes dont il est saisi en vertu de la LEE.

Loi canadienne sur les droits de la personne – Cette loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

Loi sur l'équité en matière d'emploi – Cette loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Rôles et responsabilités

Survol de l'organisation – Le Tribunal est un organisme permanent de petite taille qui exerce ses activités de façon indépendante du gouvernement. Il comprend :

a) un président et un vice-président à temps plein de même qu'un maximum de 13 autres membres nommés à temps plein ou à temps partiel qui tiennent les audiences;
b) treize employés du greffe qui apportent leur appui aux procédures de médiation et d'audience;

c) treize employés des Services internes qui prennent en charge les services financiers ainsi que les services d'approvisionnement, d'administration, de ressources humaines, de gestion de l'information et des technologies, de locaux et de sécurité.

La présidente du Tribunal relève du Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Justice. Le Tribunal n'a pas pour vocation de promouvoir la LCDP car ce rôle incombe à la Commission canadienne des droits de la personne; il n'instruit que les plaintes en vertu de la LCDP dont il est saisi par la Commission, habituellement après que cette dernière a mené une enquête approfondie. La Commission règle la plupart des différends sans l'intervention du Tribunal. En règle générale, les dossiers qui sont renvoyés au Tribunal comportent des points de droit complexes, soulèvent de nouvelles questions liées aux droits de la personne, portent sur des aspects inexplorés de la discrimination ou concernent des plaintes à multiples facettes qui doivent être entendues sous serment, surtout dans les cas où la preuve est contradictoire et où il faut juger de la crédibilité des témoins. La compétence du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada, y compris celles qui touchent les ministères et organismes fédéraux ainsi que les banques, les transporteurs aériens et les autres employeurs et fournisseurs de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement qui sont soumis à la réglementation fédérale.

Le mandat dont le Tribunal est investi par la loi consiste à appliquer la LCDP et la LEE en se fondant uniquement sur la preuve et la jurisprudence. Le Tribunal tient des audiences publiques pour instruire les plaintes pour discrimination en vertu de la LCDP ou de la LEE. D'après la preuve et la jurisprudence, il détermine s'il y a bel et bien eu discrimination. S'il juge la plainte fondée, le Tribunal accorde le redressement approprié pour indemniser la partie plaignante victime de la pratique discriminatoire. L'article 53 de la LCDP dresse la liste des redressements que les plaignants peuvent demander. Les articles 54 et 54.1 imposent certaines limites aux pouvoirs de redressement du Tribunal.

Membres – Pour être nommés par le gouverneur en conseil, les membres du Tribunal doivent avoir de l'expérience et une expertise dans le domaine des droits de la personne ainsi qu'un intérêt et une sensibilité particulière pour la question. En vertu de la LCDP, le président et le vice-président doivent tous deux être membres du barreau depuis plus de dix ans. La durée du mandat est de cinq ans au maximum pour les 13 membres à temps plein ou à temps partiel et de sept ans au maximum pour le président et le vice-président. Tout au long de leur mandat, les membres du Tribunal bénéficient d'une formation et assistent à des séances d'information sur des sujets comme les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure, et l'analyse approfondie des problèmes relatifs aux droits de la personne.

Activités du greffe – La responsabilité administrative du Tribunal repose sur le greffe. C'est lui qui planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal, aide les membres dans leurs recherches, règle les formalités administratives – par exemple, les déplacements –, tient à jour le registre et prend en charge le système de gestion des plaintes qui porte le nom de Trousse d'outils. Le greffe, sous l'autorité de la présidente, est responsable des ressources de fonctionnement que le Parlement alloue au Tribunal.

Services internes – Les services internes correspondent aux activités et aux ressources répondant aux besoins du programme de fonctionnement du Tribunal et lui permettant de s'acquitter de ses autres obligations organisationnelles. Il s'agit notamment des services

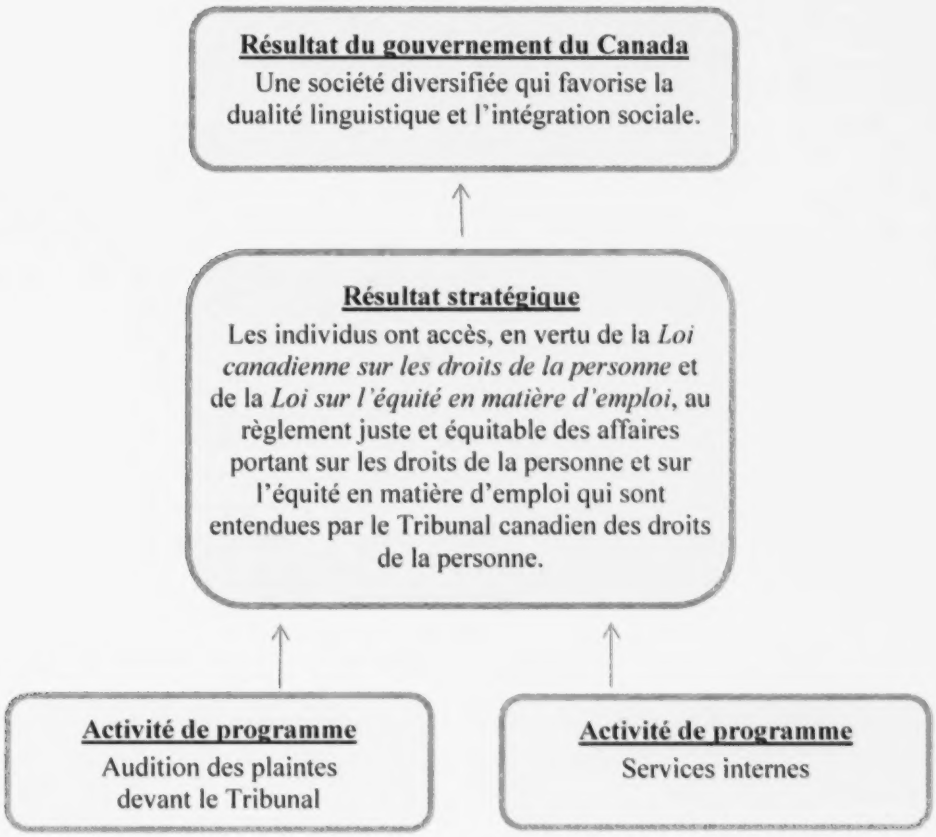
généraux, juridiques et financiers ainsi que des services de ressources humaines et de gestion de l'information et des technologies. Les services en matière de ressources humaines sont assurés en vertu d'une entente contractuelle avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme

Le Tribunal a un seul résultat stratégique :

Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Deux activités de programme concourent à la réalisation du résultat stratégique : 1) l'audition des plaintes devant le Tribunal; et 2) les Services internes. Le graphique qui suit illustre le lien entre le résultat stratégique du Tribunal et le résultat connexe du gouvernement du Canada pour les Canadiens.



Sommaire – Planification

Ressources financières (en millions de dollars)

2011-2012	2012-2013	2013-2014
4,5	4,5	4,5

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2011-2012	2012-2013	2013-2014
26	26	26

Résultat stratégique : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.	
Indicateur de rendement	**Objectifs**
Décisions et jugements du Tribunal	a) Mener à bien les médiations ou les audiences dans les 12 mois suivant le renvoi du dossier par la Commission dans 70 p. 100 des cas. b) Rendre les décisions dans les quatre mois suivant la clôture de l'audience dans 80 p. 100 des cas.

Activité de programme	**Dépenses projetées 2010-2011**	**Dépenses prévues (en millions de dollars)**			**Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada**
		2011-2012	**2012-2013**	**2013-2014**	
Audition des plaintes devant le Tribunal	2,6	2,6	2,6	2,6	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'intégration sociale.
Services internes	2,2	1,9	1,9	1,9	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces.
Total des dépenses prévues	**4,8**	**4,5**	**4,5**	**4,5**	

Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique

Priorités opérationnelles	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
1. Encourager et soutenir les parties dans les activités de médiation.	En cours	Promouvoir un traitement juste et équitable des parties.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** Un membre objectif et professionnel mène des activités de médiation pour parvenir à un règlement en moins de temps et à un coût moindre. **Plans en vue de donner suite à la priorité** Adoption d'une procédure de règlement rapide des plaintes qui met l'accent sur les activités de médiation.
2. Tenir des audiences de façon efficace et rendre les décisions en temps opportun.	En cours	Une procédure de règlement transparente assure une démarche structurée et objective conforme aux principes de la justice.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** Les parties à l'audience d'arbitrage exigent des décisions en temps opportun afin de mettre un terme à l'affaire. **Plans en vue de donner suite à la priorité** Dans le cadre de la mise en œuvre de la procédure de règlement rapide des plaintes, on aura recours à des conférences préparatoires afin de réduire les problèmes et d'améliorer la compréhension commune. Les audiences respectent les règles et procédures publiées qui lient toutes les parties.

Priorités de gestion	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
Rationaliser les Services internes	En cours	Les Services internes appuient les activités du personnel du greffe et des membres participant à la médiation et aux autres activités relatives aux audiences.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** Le Tribunal étudiera des solutions rentables pour lui fournir des services financiers dans le but de libérer des ressources pour les réaffecter à des priorités plus élevées. **Plans en vue de donner suite à la priorité** Le Tribunal participera à l'initiative sur les systèmes financiers et services d'examen menée par le Groupe d'action des finances pour les petits organismes (GAFPO).

À l'appui des procédures améliorées visant à accélérer la résolution des plaintes et en réponse à la hausse prévue du nombre de cas résultant de l'abrogation de l'article 67 de la LCDP en 2008, le Tribunal a entrepris un examen de ses besoins en ressources humaines afin d'élaborer une approche opérationnelle stratégique pour répondre à ses besoins en ressources.

Analyse du risque

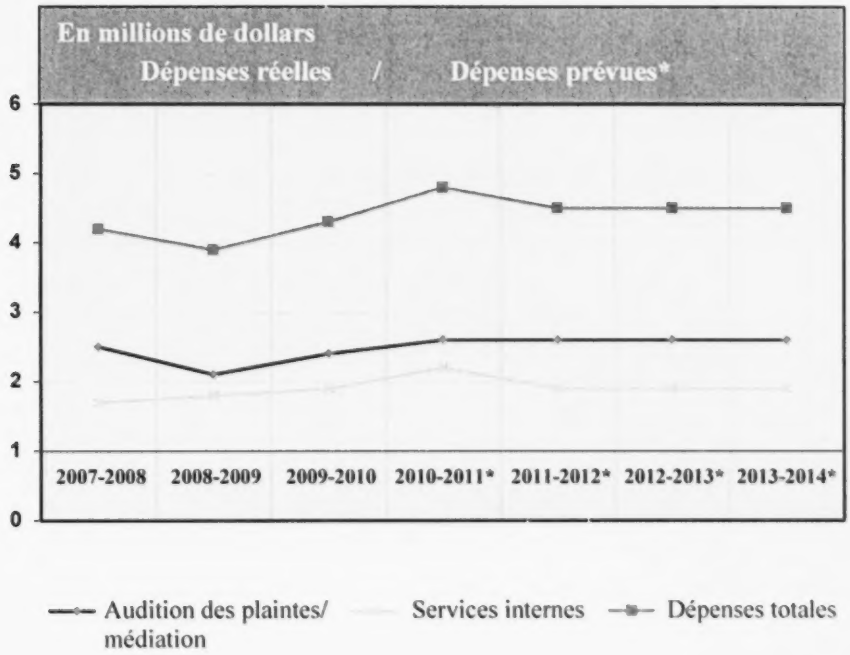
Le Tribunal fait face à deux principaux risques opérationnels au cours de la période de planification.

1. **Charge de travail imprévisible.** L'abrogation de l'article 67 de la LCDP en 2008 a étendu le champ d'application de la loi à des personnes qui étaient auparavant incapables de bénéficier de sa protection. Les décisions rendues ou les poursuites en justice intentées par les conseils de bande et le gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur les Indiens* étaient, jusqu'à récemment, exclues de l'application de la LCDP. Les plaintes qui étaient autrefois déposées auprès du ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien en vertu de la *Loi sur les Indiens* seront maintenant déposées devant la Commission canadienne des droits de la personne. Le Tribunal s'attend à ce que la Commission lui renvoie certaines de ces plaintes, mais ne peut pour l'instant en prédire le nombre. Par ailleurs, certains des dossiers dont sera saisi le Tribunal seront probablement complexes car ils exploreront de nouveaux domaines des droits de la personne et exigeront du temps et des ressources supplémentaires pour la recherche, la médiation, les audiences et les décisions.

2. **Ressources adéquates pour mener à bien en temps opportun les médiations ou tenir les audiences.** À l'heure actuelle, le Tribunal gère sa charge de travail, effectue les médiations et tient les audiences en respectant des délais raisonnables, car il dispose de ressources suffisantes pour éviter d'accumuler un arriéré de plaintes. Toutefois, si la demande d'audience s'accroît en raison des modifications apportées en 2008 à la LCDP, le Tribunal devra aller chercher des ressources supplémentaires ou retarder les audiences jusqu'à ce qu'il dispose de ressources adéquates. Cette question sera suivie de très près par l'intermédiaire de la Trousse d'outils, qui sert à gérer les dossiers du Tribunal.

Profil des dépenses

Le graphique qui suit montre les dépenses réelles et prévues du Tribunal sur une période de sept ans commençant par les dépenses réelles en 2007-2008 et se terminant par les dépenses prévues pour l'exercice 2013-2014. Le graphique affiche la courbe pour les deux activités de programme du Tribunal, de même que celle de ses dépenses totales, réelles et prévues.



Budget des dépenses par crédit voté

Le budget des dépenses par crédit voté est présenté dans le Budget principal des dépenses de 2011-2012.

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Activités de programme par résultat stratégique

Activité de programme : Audition des plaintes devant le Tribunal					
Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en millions de dollars)					
2011-2012		**2012-2013**		**2013-2014**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
13	2,6	13	2,6	13	2,6

Résultats attendus	**Indicateur de rendement**	**Objectif**
a) Accès à des procédures de médiation et de décision transparentes, efficientes et en temps opportun.	i) Délai moyen pour entreprendre la procédure de médiation ou d'audition de la plainte.	i) Entreprendre la procédure de médiation ou d'audition de la plainte dans les dix jours suivant le renvoi du dossier par la Commission dans 90 p. 100 des cas.
	ii) Nombre d'audiences.	ii) S. o.
b) Application objective et rationnelle de la LCDP et de la LEE.	iii) Pourcentage de dossiers introduits dans les délais.	iii) Commencer la procédure de médiation ou d'audition de la plainte dans les six mois suivant le renvoi du dossier par la Commission dans 70 p. 100 des cas.
c) Décisions qui règlent les plaintes et fournissent une orientation aux employeurs et aux fournisseurs de services de la sphère fédérale.	iv) Pourcentage de dossiers clos dans les délais.	iv) Clore le dossier de plainte dans les 12 mois suivant le renvoi du dossier par la Commission dans 70 p. 100 des cas.
	v) Nombre de dossiers traités par la médiation et nombre de plaintes résolues par cette voie.	v) Aucun objectif – La médiation exige le consentement des deux parties. Le Tribunal met tout en œuvre pour encourager les parties à rechercher une solution à l'amiable par voie de médiation plutôt qu'une décision du Tribunal.

Activité de programme : Services internes					
Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en millions de dollars)					
2011-2012		2012-2013		2013-2014	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
13	1,9	13	1,9	13	1,9

Points saillants de la planification

Le Tribunal élabore une nouvelle vision qui consiste à donner accès à la justice à tous les citoyens en adoptant une procédure de règlement rapide des plaintes. Cette procédure requiert un travail de fond à l'étape des instances préparatoires à l'audience pour restreindre le nombre de questions à trancher et pour abréger les audiences en mettant l'accent sur les faits qui font l'objet du litige. Le Tribunal a également recours à la *médiation évaluative*[1] plutôt qu'à la *médiation fondée sur les intérêts*[2] pour résoudre les plaintes.

Le Tribunal surveillera activement son volume de dossiers traités par voie de médiation et d'audience à l'aide de son système de gestion des plaintes – la Trousse d'outils. L'objet de cette activité est de recueillir des données, d'analyser les indicateurs de rendement, d'évaluer le rendement par rapport aux objectifs énoncés et de rendre compte de cette information dans le rapport annuel sur le rendement du Tribunal présenté au Parlement. En outre, l'information et les conclusions de l'évaluation seront utilisées pour formuler des décisions dûment fondées concernant tout ajustement aux activités du greffe ou aux règles et procédures du Tribunal.

À l'appui de l'initiative d'écologisation des opérations gouvernementales, le Tribunal encouragera tout le personnel et les membres à travailler par voie électronique pour réduire la demande de documents imprimés, en particulier les versions préliminaires des rapports, comptes rendus d'audiences et de médiations ou autres utilisées à l'interne avant la production de la version finale destinée à l'imprimeur.

Avantages pour les Canadiens

Le Tribunal contribue à introduire l'égalité dans la vie quotidienne des Canadiens, et cet apport qui favorise l'harmonie culturelle et la stabilité sociale améliore les relations entre les êtres humains. Le Tribunal accomplit cette mission en permettant aux parties d'avoir accès à ses services en temps opportun; en menant ses activités de médiation et ses audiences de manière transparente et objective; et en rendant des décisions justes et rationnelles sur les plaintes pour discrimination émanant de particuliers ou de groupes.

---

[1] La *médiation évaluative* est une procédure dirigée par un médiateur dans le but d'évaluer les forces et les faiblesses relatives de la position adoptée par chacune des parties et de déterminer les résultats probables d'une audience sur les points litigieux entre les parties.

[2] La *médiation fondée* sur les intérêts est une procédure dirigée par un médiateur dans le but d'établir les intérêts de chacune des parties et de trouver un règlement qui, dans toute la mesure du possible, tient compte de ces intérêts afin que les parties puissent accepter ce règlement.

Section III : Renseignements supplémentaires

Principales données financières

On trouvera plus de renseignements concernant les états financiers du Tribunal dans le site Web de l'organisme.

État condensé prospectif des opérations
(en millions de dollars)

	Écart (%)	Prospectif 2011-2012	Prospectif 2010-2011
Dépenses :			
Fonctionnement	-6,25	4,5	4,8
Dépenses totales		4,5	4,8
Recettes :	0,0	0	0
Recettes totales		0	0
Coût net des opérations		4,5	4,8

Section IV : Autres sujets d'intérêt

Personnes-ressources

Directeur exécutif et registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11^{e} étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4
Téléphone : 613-995-1707
Télécopieur : 613-995-3484
Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : chrt-tcdp.gc.ca

Lois et règlements d'application

Le ministre de la Justice est responsable devant le Parlement de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée).

Le ministre du Travail est responsable devant le Parlement de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44, version modifiée).

Rapports

Les documents suivants peuvent être consultés dans le site Web du Tribunal :

Rapports annuels

Rapports sur le rendement

Rapports sur les plans et les priorités